



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de  
instituciones educativas del distrito de Santa Anita, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA:

CÉSPEDES TOLEDO, Andrea Isabel

ASESOR:

Dr. CASTRO GARCÍA, Julio César


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima – Perú

2018

Página del Jurado

|  |                                       |                          |
|--|---------------------------------------|--------------------------|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b> | Código : F07-PP-PR-02.02 |
|  |                                       | Versión : 09             |
|  |                                       | Fecha : 23-03-2018       |
|  |                                       | Página : 1 de 1          |

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don

(a).....*Andrés José Céspedes Solís*  
cuyo título es:.....*"Liderazgo Transformacional y Compromiso Organizacional*  
.....*en y durante de Instituciones Educativas del Distrito de Santa*  
.....*Febe, 2018"*

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por  
el estudiante, otorgándole el calificativo de: *B* (número)  
*B* (letras).

Lima Norte.....*12* de.....*Octubre*..... del 20..*18*..

.....*[Firma]*.....  
PRESIDENTE

.....*[Firma]*.....  
SECRETARIO

.....*[Firma]*.....  
VOCAL



|         |                            |        |  |        |           |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Representante de la Dirección /<br>Vicerrectorado de Investigación y Calidad | Aprobó | Rectorado |
|---------|----------------------------|--------|--|--------|-----------|

### **Dedicatoria**

En primer lugar a Dios porque sin él nada de esto fuera posible, luego a mis padres y hermano, quienes estuvieron ahí conmigo apoyándome en todo momento durante este proceso, por motivarme y enseñarme a ser perseverante y constante.

A mis abuelitos quienes en todo momento me brindaban palabras de aliento y ánimo; así como a mi familia en general.

### **Agradecimiento**

Al profesor Julio César García Castro  
quien siempre tuvo toda la  
predisposición de apoyarme en este  
trabajo, paciencia y asesoría constante.

A mis amigas, con las cuales hemos  
vivido todo este proceso.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Andrea Isabel Céspedes Toledo, con DNI: 75947938, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, 2018”, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo otítulo profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de Julio 2018



---

Andrea Isabel Céspedes Toledo

DNI 75947938

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, 2018”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables. La presente investigación está constituida por siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos. Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y logre su aprobación.

Andrea Isabel Céspedes Toledo

|  | Índice | Pág. |
|--|--------|------|
| Página del jurado.....   |        | ii   |
| Dedicatoria .....  |        | iii  |
| Agradecimiento.....  |        | iv   |
| Declaratoria de autenticidad.....  |        | v    |
| Presentación .....   |        | vi   |
| RESUMEN .....  |        | x    |
| ABSTRACT.....  |        | xi   |
| I      Introducción .....  |        | 1    |
| 1.1    Realidad problemática .....   |        | 1    |
| 1.2    Trabajos previos .....  |        | 3    |
| 1.3    Teorías relacionadas al tema.....   |        | 7    |
| 1.4    Formulación del Problema.....   |        | 16   |
| 1.5    Justificación del estudio.....  |        | 16   |
| 1.6    Hipótesis.....  |        | 17   |
| 1.7    Objetivos .....   |        | 18   |
| II     Método .....  |        | 20   |
| 2.1    Diseño, nivel y tipo de investigación .....                                   |        | 20   |
| 2.2    Variables, Operacionalización .....   |        | 20   |
| 2.3    Población y muestra .....   |        | 22   |
| 2.4    Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... |        | 22   |
| 2.5    Métodos de análisis de datos.....   |        | 25   |
| 2.6    Aspectos éticos .....   |        | 26   |
| III    Resultados .....  |        | 27   |
| IV.    Discusión.....  |        | 35   |
| V.     Conclusiones .....  |        | 39   |
| VI.    Recomendaciones.....  |        | 40   |
| VII    Referencias.....  |        | 41   |
| Anexos .....   |        | 46   |

| Índice de tablas   | Pág. |
|--|------|
| <b>Tabla 1</b> Estadísticos descriptivos de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones   | 27   |
| <b>Tabla 2</b> Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de Liderazgo transformacional                                 | 28   |
| <b>Tabla 3</b> Estadísticos descriptivos de Compromiso organizacional y sus componentes  | 28   |
| <b>Tabla 4</b> Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de Compromiso organizacional                                  | 29   |
| <b>Tabla 5</b> Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables   | 30   |
| <b>Tabla 6</b> Correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional.                                   | 31   |
| <b>Tabla 7</b> Correlación entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los componentes del Compromiso organizacional. | 32   |
| <b>Tabla 8</b> Correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso en función al sexo                                | 33   |
| <b>Tabla 9</b> Correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso en función a la edad                              | 34   |
| <b>Tabla 10</b> Estadísticos ítem-test de la dimensión visión de la Escala de Liderazgo transformacional                         | 51   |
| <b>Tabla 11</b> Estadísticos ítem-test de la dimensión Comunicación Inspirada de la escala de Liderazgo transformacional         | 51   |
| <b>Tabla 12</b> Estadísticos ítem-test de la dimensión Estimulación inspirada de la escala de Liderazgo transformacional         | 51   |
| <b>Tabla 13</b> Estadísticos ítem-test de la dimensión liderazgo de apoyo de la escala de Liderazgo transformacional             | 52   |
| <b>Tabla 14</b> Estadísticos ítem-test de la dimensión reconocimiento personal de la escala de Liderazgo transformacional        | 52   |



|  |    |
|--|----|
| <b>Tabla 15</b> Confiabilidad para la Escala de Liderazgo transformacional según Alfa de Cronbach  | 53 |
| <b>Tabla 16</b> V de Aiken del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen  | 54 |
| <b>Tabla 17</b> Confiabilidad para el Cuestionario de Compromiso organizacional por según Alfa de Cronbach   | 55 |
| <b>Tabla 18</b> Baremo del estudio piloto de la Escala de Liderazgo transformacional para docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita     | 56 |
| <b>Tabla 19</b> Baremo del estudio piloto del Cuestionario de Compromiso organizacional para docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita. | 57 |

## RESUMEN

Se realizó un estudio descriptivo-correlacional con el objetivo de determinar la correlación entre el Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita. La muestra estuvo constituida por 125 docentes de Instituciones educativas, así mismo para la recolección de datos de la variable de Liderazgo transformacional se utilizó la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin, el cual consta de 15 ítems, y para la variable de Compromiso organizacional, se utilizó el Cuestionario de Compromiso Organizacional revisado de Meyer, Allen y Smith, el cual consta de 18 ítems. Para poder hallar la relación de estas dos variables se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual concluyó que no existe correlación entre las variables de estudio ( $p=0,331>0,05$ ).

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, Compromiso organizacional, Instituciones Educativas

## **ABSTRACT**

A descriptive-correlational study was conducted in order to determine the correlation between the transformational leadership and organizational commitment in teachers of educational institutions of the Santa Anita district. The sample consisted of 125 teachers from educational institutions, and for the data collection of the Transformational Leadership variable the Rafferty and Griffin Transformational Leadership Scale was used, which consist of 15 items, and for the Organizational Commitment variable, the revised Organizational Commitment Questionnaire of Meyer, Allen and Smith, which consists of 18 items. In order to find the relationship between these two variables, the Spearman correlation coefficient was used, which concluded that there is no correlation between the study variables ( $p = 0.331 > 0.05$ ).

**Keywords:** Transformational Leadership, Organizational Commitment, Educational Institutions

## I. Introducción

### 1.1 Realidad problemática

La carencia de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en las empresas, es algo que se ha venido presentando en distintas entidades, sin restricción al rubro que pertenezcan, debido a que no ha existido un adecuado seguimiento por parte de los directivos, y más aún, si se refiere a una Institución Educativa, en donde el liderazgo y compromiso es fundamental para las labores que realizan cotidianamente, debido a que no solo se encuentran involucrados en realzar la eficacia de su organización, sino que de ellos depende el crecimiento profesional de sus estudiantes, a los cuales deben mostrarle dedicación y entrega a través de sus enseñanzas, para ello deben mostrar ciertas competencias.

Si nos direccionamos exclusivamente al liderazgo transformacional, nos daremos cuenta que es un constructo de mucha importancia dentro de las organizaciones, debido a que dirige al trabajador a la meta y a los objetivos que se le han planteado, llevando consigo a satisfacer las necesidades individuales y personales de las personas que lo siguen. Ello es de mucha relevancia, ya que, al conocer el nivel de liderazgo transformacional que cada colaborador imparte, se pueden desprender miles de estrategias a nivel individual y/o grupal, que pueden desarrollar los altos mandos, con el fin de dar soluciones concretas a las distintas problemáticas de la organización, como a la falta la motivación, de entusiasmo, de satisfacción, de compromiso, de dedicación, etc.

De igual forma, al enfocarnos al compromiso organizacional nos referimos a un tema que cobra vital importancia dentro de las organizaciones, debido a que, si se cuenta con colaboradores comprometidos y entregados en sus labores diarias, podrán desempeñarse de forma óptima, y así incrementar la productividad de su organización, es así que, si se sabe el nivel de compromiso de cada colaborador, ello ayudará a que si existe carencia o índices negativos, estos se puedan reinvertirse, logrando que los

trabajadores cumplan su jornada laboral, no por obligación, sino por el contrario por satisfacción y motivación.

Porello, dentro del contexto internacional, encontramos que la compañía Willy Towers Watson (2015), extrajeron algunas conclusiones de la aplicación del estudio realizado en España en el 2014, en donde nos menciona que solamente el 35% de los trabajadores se consideran elevadamente comprometidos, y que a pesar de que el tema de compromiso es algo escaso, este ha ido en aumento en comparación con el análisis realizado en el 2012 (párr.1).

Pasando al contexto nacional, el tema de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional, coincide en muchos aspectos con los mencionados en el ámbito internacional, debido a la importancia que ejercen estos dos términos, ya que la no existencia de alguna de estas variables perjudica el buen desempeño de los trabajadores y la propia empresa como tal, dejando un vacío y olvidando por qué se encuentran realizando las funciones que realizan cada día.

Es por ello que, la consultora en estrategias de negocios Brown (2012), nos argumenta que, los líderes entusiastas, con carisma y aquellos que buscan una transformación siempre van hacer capaces de fomentar en el demás compromiso, responsabilidad y un alto grado de permanencia, todo ello debido a su destreza de comunicación y de sus relaciones interpersonales adecuadas (párr. 6)

Complementando lo anterior, el Portal de Capital Humano, en el informe realizado por Deloitte Perú (2015), nos dice que el 87% de los jefes de recursos humanos de las instituciones, consideran que la ausencia de compromiso de los colaboradores, es el primordial problema que aqueja a las empresas. Asimismo, el 60% de ellos, manifestó no tener ningún programa para el incremento del compromiso organizacional y solamente el 12% de los líderes han elaborado programas para el fortalecimiento de su cultura organizacional.

Y, por último, dentro del contexto local diremos que estas variables dentro de una Institución Educativa es de real importancia, ya que no solamente se encuentra involucrado el colaborador y su empleador, si no estudiantes, a los cuales se les debe brindar una excelente calidad de enseñanza, por ende la relación que debe existir entre el liderazgo transformacional y compromiso organizacional, debe ser estrechamente fuerte, debido a las funciones que realizan a diario, ya que no está involucrado el simple hecho de trabajar, sino de desarrollarse como profesional y alcanzar nuevas metas y objetivos de forma individual y grupal, beneficiando así a todos en conjunto.

## 1.2 Trabajos previos

### 1.2.1 Internacionales

Flores (2014) buscó hallar la relación entre Clima laboral y Compromiso organizacional en docentes universitarios. Dicho estudio presentó un enfoque cuantitativo y una metodología de tipo correlacional - experimental. Su muestra estuvo constituida por 96 docentes masculinos y femenino, con edades que comprenden los 25 a 60 años de edad, de los programas de Psicología, Artes plásticas y Desarrollo humano. Para la obtención de información utilizó la ECL de Acero (1988) y el CCO de Meyer y Allen (1990). Determinando así la existencia de una correlación entre las variables de estudio.

Jiménez (2014) investigó determinar la relación entre la motivación hacia el trabajo, el liderazgo transformacional de los directivos de programa y el desempeño laboral de los docentes de una universidad de Bogotá. Dicha investigación presentó un diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional. Su muestra se constituyó por 73 profesores, así mismo para la recaudación de datos utilizó el CMT, el CELID y un instrumento para desempeño creado por la universidad. Los resultados presentados evidencian que no hay una relación entre la variable 1 y 2.

Meza y Flores (2014) buscaron conocer los rasgos de liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio en México. Dicha investigación fue un estudio de caso que presentó un enfoque cualitativo y una metodología exploratoria-descriptiva. Estuvo conformado por 98 docentes de ambos sexos, de la ciudad de México, separados en tres grupos de acuerdo a su categoría laboral. Para la recolección de información utilizaron como base el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial el cual modificaron, quedando así con 32 ítems. Los resultados que obtuvieron mostraron que no hay evidencia de que exista una relación significativa entre la variable de estudio con la antigüedad laboral, ni con el grado máximo de estudios.

Montiel (2012) indagó sobre la relación del Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en las I.E de Primaria. El trabajo es de tipo descriptivo – correlacional, y un diseño no experimental. La población quedó compuesta por 7 directivos y 92 docentes, la cual fue seleccionada a través de la muestra censal, en donde se consideró el 100% de la población. Para la obtención de datos se crearon dos instrumentos de tipo Likert, la cual para la primera variable consta de 21 preguntas y para la segunda variable 18 preguntas. Los resultados muestran una existencia de una relación baja positiva, es decir que al incremento de una de las variables, la otra también se incrementa, así como también de forma viceversa, por ende, al incremento de la variable uno en el director, mayor será el desempeño laboral de los docentes o también de forma contraria.

Morales y Villalobos (2012) investigaron la relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional de los empleados del Hospital clínico. La investigación fue tipo descriptivo-correlacional y un diseño no experimental. La muestra de estudio estuvo constituida por 125 personas, con edades entre 16 y 65 años, entre hombres y mujeres, de 5 áreas del hospital, la técnica de muestreo empleada fue la aleatoria estratificada. Para la obtención de información se utilizó el CSL de Materan (2007) y el CCO de Meyer y Allen (1997). Los resultados conseguidos muestran una correlación negativa, por ende, no confirma la hipótesis planteada, que al incremento de la satisfacción laboral incrementa el compromiso organizacional, esto hace que dichos resultados discrepen teóricamente según autores mencionados.

## 1.2.2 Nacionales

Guevara (2017) estudió la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, presentando una metodología de tipo correlacional- transversal. Así mismo, tuvo una muestra de 120 empleados civiles, para la recolección de información utilizó dos pruebas, la ELT Rafferty y Griffin y la ECO de Meyer y Allen. La conclusión que obtuvo fue que no existe correlación entre la variable 1 y 2 dentro de la muestra de estudio.

Nanfuñay (2017) examinó la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de una institución emblemática en el distrito de Puente Piedra. El método fue de tipo descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental de corte transaccional, dentro de una muestra de 120 docentes. Para la obtención de datos utilizó dos pruebas, la primera ELT de Rafferty y Griffin y la segunda el CCO de Meyer y Allen. La conclusión que obtuvo fue que no existe correlación entre las variables en mención.

Talavera y Alemán (2017) buscaron hallar la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en la I.E emblemática de Huara. La metodología emplea fue de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimenta. Constituida por 110 docentes, para la recolección de información se utilizaron dos cuestionarios, uno para la primera variable y otro para la medición de la segunda variable de estudio. La conclusión que obtuvieron fue que existe una relación significativa y directa entre la variable 1 y 2 de estudio en la muestra seleccionada.

Alcocer y Hostia (2014) buscaron determinar la relación entre Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de tres I.E. Estatales de Magdalena del mar, así mismo utilizaron una metodología tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental, transversal. La muestra quedó constituida por 123 docentes, para ello se utilizó el tipo de muestreo aleatorio simple. En cuanto a los instrumentos, se desarrolló una encuesta, la cual se aplicó a través de un cuestionario de tipo Likert. Los resultados conseguidos mostraron que existe una relación moderada débil positiva entre la primera y segunda variable de estudio en



docentes de tres I.E estatales de Magdalena de Mar. Y, por último, en cuanto a la discusión encontraron una tesis similar en la cual hace mención que la segunda variable de estudio va en aumento con el incremento del grado de Afiliación, de Orientación hacia el futuro y Tiempo de trabajo en el C.E.

Hidalgo (2014) buscó saber la relación entre el Liderazgo transformacional y Gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Red 05 UGEL 04 Carabayllo 2014. Dicha investigación fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, así mismo, estuvo constituido por 120 docentes de ambos sexos del cono norte de Lima, siendo esta muestra de tipo censal, debido a que se utilizó al 100% de la población. Para ello elaboró dos instrumentos, el primero de Liderazgo transformacional, el cual tuvo 30 preguntas y el segundo para Gestión pedagógica que tuvo 26 preguntas para medir dichas variables. La conclusión que se obtuvo fue que existe relación positiva y significativa entre la primera y segunda variable, por último, en cuanto a la discusión hace alusión que dentro del desarrollo de la investigación se encontró que, durante la formación profesional, los líderes y docentes se preocupan por todos los aspectos que se encuentran implicados en el progreso de enseñanza.

Loza (2014) investigó la relación que existe entre los estilos de Liderazgo y Compromiso organizacional en los docentes de la I.E.P Simón Bolívar, Tarapoto. La investigación presentó un diseño no experimental, así mismo la muestra empleada fue de 100 docentes, entre ellos 65% varones y 35% mujeres, los cuales tenían grados académicos de magister, títulos de licenciados y con educación superior pedagógica, y para ello utilizó el tipo de muestreo aleatorio, en donde todo el personal tuvo la oportunidad de ser elegido. Entre las pruebas utilizadas están, el (CELID) y el CCO de Meyer y Allen (1991). Por último, se concluyó que se comprueba que existe relación entre las variables 1 y la variable 2 en docentes de una institución educativa privada.

Chino (2013) estudió la relación entre la Asertividad y Compromiso organizacional en los docentes del C.E.P San Francisco de Borja. El método fue con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental. La población estuvo constituida por 50 docentes tanto de género masculino y femenino,

de todos los niveles y que laboraban en el horario diurno. Para la recolección de información utilizó ADCA-1 de García y Magaz (2011) y el CCO de Meyer y Allen (1997). Por lo tanto, se concluyó que existe una relación significativa entre la primera y segunda variable en los docentes, es decir a mayor asertividad se evidenciará mayor compromiso organizacional.

Cervera (2012) indagó sobre las relaciones que podrían existir entre Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las I.E de los Olivos. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional. La población fue de 171 docentes de ambos sexos, en donde el 56.7 % fueron varones y el 43.3% mujeres. Para la obtención de datos se aplicó los siguientes instrumentos, la ELT elaborado por Anuanet Chirinos y el ICO de Halpin Croft, los cuales fueron analizados correspondientemente, y mostraron como resultado la existencia de una correlación significativa entre la variable 1 y 2.

### 1.3 Teorías relacionadas al tema

#### 1.3.1 Nociones generales

Hablar de comportamiento organizacional, es mencionar un término muy amplio dentro del ámbito de una organización, en la cual podemos encontrar un sinnúmero de interacciones entre el colaborador y su empleador, en donde de ellos va a depender el buen funcionamiento de su Institución, debido a que ambos se encuentran interrelacionados y dependientes del uno del otro, es decir que una organización no puede existir sin la presencia de capital humano, ya que cada quien representa un papel muy importante dentro de su organización.

De igual forma, al hablar propiamente del término comportamiento organizacional, va a englobar una serie de comportamientos o conductas que cada uno de los individuos va ir manifestando en el transcurso de su día laboral, ya que es inevitable no emitir ciertos comportamientos o manifestar conductas ante situaciones o acontecimientos presentados durante una jornada laboral. Básicamente todo ello y

otros aspectos más, son estudiados dentro de lo que llamamos comportamiento organizacional.

Esto es lo afirma Chiavenato (2009), en donde nos dice que las organizaciones no marchan por azar ni tampoco consiguen sobresalir de un día otro. Todo esto debe ser verificado por los encargados, los cuales tienen por obligación conocer al personal que labora dentro de su organización, debido a que en la mayoría de los casos, de ellos va a depender la empresa, es por eso que se debe tener la capacidad de poder interactuar con personas que manifiestan diferentes comportamientos, esto va ayudar a mantener un equilibrio dentro del ámbito de trabajo (p.6).

Ello nos indica que, el término comportamiento organizacional es un tema amplio que está ligado a una serie de componentes, los cuales optimizan la estabilidad laboral del colaborador y de la empresa como tal, ya que si existe un buen clima, buena infraestructura, etc., no tendría que existir inconveniente alguno. Por ende, el jefe, encargado o la persona que se encuentre al mando de la organización tiene que tener toda la predisposición de poder buscar la manera de conocer, saber las inquietudes, molestias, agrados, etc., de sus colaboradores, debido que ello facilitará el crecimiento de la empresa.

### 1.3.2 Liderazgo transformacional

#### 1.3.2.1 Definición conceptual de Liderazgo

Hutchinson (s.f.), nos dice que el liderazgo son todas las habilidades que un individuo puede poseer, y que este a su vez influencie en otros individuos, generando un sentido de compromiso, entrega, un estado de satisfacción con las labores que realizan. Entre otras definiciones que nos brinda, nos manifiesta que es la destreza de conducir un grupo, logrando un estado positivo, que promueve el trabajo y logro de objetivos y metas (p.29).

El Gobierno de Chile, nos dice que el liderazgo es un proceso en donde la persona que ejecuta el rol de líder, es aquella que ejercerá el poder, con el fin de motivar y lograr alcanzar las metas planteadas (2001, p.2).

En este sentido, el liderazgo es un procedimiento, en el cual una persona con las capacidades necesaria será capaz de influir o inducir sobre uno o varios individuos, con fin de lograr las metas planteadas de un determinado lugar y alcanzar el logro deseado.

En este apartado nos dicen que el liderazgo es la capacidad que puede presentar una persona para poder lograr cambios dentro de un grupo, con el fin de direccionarlo, muy a pesar de ello, esto no quiere decir que cualquier persona que este frente a un grupo será capaz de ser líder, ni mucho menos alguien que no tenga un puesto de mando no quiere decir que no pueda ser un líder eficaz e idóneo, pues el liderazgo no es algo que se le atribuya a alguien, así como si nada, es por ello que actualmente se busca líderes que se encuentren involucrados, inmersos y con la destreza de poder elaborar y desarrollar distintos planes a futuro (Robbins y Judge, 2013, p.368).

#### 1.3.2.2 Definición conceptual de Liderazgo transformacional

Para Bass (Citado en Mendoza y Ortiz, 2006), el liderazgo transformacional hace alusión a aquella persona, capaz de motivar a los demás a hacer más de lo que ellos pueden esperar, produciendo así, transformaciones a nivel grupal, de organización y de forma social, manifestándose un beneficio colectivo.

De igual forma García y Bracho lo definieron como, aquel que busca generar en las personas un tipo de cambio, desde el aspecto interno específicamente, pues ello va a hacer que exista un compromiso en cuanto a la misión y visión de la organización, activando así un clima de satisfacción y lealtad con todo (2013, p.167).

Cabe resaltar que un liderazgo transformador estará muy involucrado con respecto a la misión, visión y la parte de la comunicación de la empresa, puesto que actúa de forma directa en cuanto se refiere al cumplimiento de metas y a la creación de un entorno positivo (National Minority AIDS, s.f.).

Del mismo modo, para Burns, el liderazgo transformacional ocurre cada vez que un individuo o un grupo se compromete, pues ayuda a incrementar en los líderes la motivación de seguir buscando el cambio (como se citó en D'Alessio, 2010, p. 60).

Al igual que los autores anteriores Robbins y Judge (2013) nos dicen que un líder transformacional es aquel que estimula a su grupo para lograr un cambio, de igual forma es aquel que se preocupa de velar por los intereses personales de cada individuo, con el fin de lograr un buen manejo en la organización (p.382).

#### 1.3.2.3 Teoría del Liderazgo transformacional

##### Teoría de Bass

Bass (s.f) definió el liderazgo transformacional como aquel donde los líderes realzan las expectativas en cuanto a los intereses de sus empleados, generando un sentido de conciencia en cuanto a las metas del grupo. Los líderes transformacionales llegan a estos resultados a través del carisma que imparten hacia sus seguidores y así motivarlos a que puedan satisfacer sus necesidades individuales (p.21).

Bass (Citado en D'Alessio, 2010, p. 58) en un principio dividió los componentes de Liderazgo transformacional en cuatro, sin embargo, posterior a ello realizó un cambio en la primera sub-área, en el cual él menciona los siguientes componentes:

1. Influencia idealizada (II) (atribuida y comportamiento): nos dice que son aquellos líderes que presentan elevados niveles de ética, moral, respeto, etc., y que a simple vista de sus seguidores son considerados personas que reflejan un respeto y lealtad.

En la totalidad de las situaciones los grupos que se encuentran bajo el mando de líderes que se rijan bajo este componente, se podrá observar que en todo momento están en busca de complacer las necesidades de las personas por encima de todo. Esta puede darse de dos formas, por atributos o comportamiento.

2. Motivación Inspiracional (IM): nos menciona que son aquellos que están en constante interés por motivar a sus seguidores a conseguir sus intereses. Así mismo, muestra ante los demás su espíritu individual y de equipo, pues trata de lograr que sus seguidores sean personas con optimismo, que tenga mucha actitud y entrega en las labores que realizan. Por esa razón el líder deberá hacer que sus seguidores vean un futuro inspirador y atractivo.
3. Estimulación Intelectual (IS): estos líderes se encargarán de lograr reforzar a sus seguidores para que ellos puedan ser innovadores y creativos, mediante distintas técnicas de cuestionamiento, que les facilitará acercarse al problema desde un punto más concreto. Así mismo, nos dice que son aquellos que cuando una persona se equivoca o comete un error no lo cuestionan en frente de todos, sino por el contrario evitan que sea exhibido y ridiculizado delante del público.

Por otro lado, toman en cuenta los pensamientos y sugerencias de sus seguidores, y estos a su vez son incluidos en los procesos para dar solución a los distintos problemas existentes, pues una de las características principales dentro de esta subárea es conseguir que sus seguidores desarrollen estrategias innovadoras.

4. Consideración individual (IC), son aquellos líderes velan por el crecimiento personal de los individuos, logrando así una superación en distintas funciones, tales como mentor o guía. Así mismo, los seguidores son capaces de lograr cambios a través de un proceso, los cuales facilitaran el desarrollo de un alto potencial. Por último, nos menciona que este tipo de líder será capaz de poder conocer necesidades que las personas puedan presentar, así como sus expectativas, metas y deseos.

#### 1.3.2.4 Dimensiones del Liderazgo transformacional

Basándose en la teoría de Bass, Avolio y House, Rafferty y Griffin (2014) consideraron cinco dimensiones, las cuales abarcan las dimensiones creadas y desarrolladas por dichos autores, pero con cierto grado de precisión y direccionalidad.

1. Visión: imagen idealizada del futuro de acuerdo a la cultura, valores de la organización (Rafferty y Griffin, 2014, p.332).
2. Comunicación Inspiradora: basado en la comunicación oral para incentivar a sus seguidores, despertando así sentimientos de motivación, a través de palabras positivos y alentadores acerca de la organización, lo que contribuye a la creación de un ambiente de confianza e inspiración (Rafferty y Griffin, 2014, p. 332).
3. Estimulación intelectual: incremento del interés de los colaboradores y de la capacidad de reformular nuevas ideas para la solución de posibles problemas que puedan surgir en el trayecto.
4. Liderazgo de apoyo: es donde el líder busca el bienestar de sus seguidores, teniendo en cuenta sus necesidades y preferencias individuales (Rafferty y Griffin, 2014, p.333).
5. Reconocimiento personal: se basa en el reconocimiento que realiza el líder a sus seguidores, en base al esfuerzo realizado, brindándole una recompensa por los resultados alcanzados de forma individual.

#### 1.3.2.5 Comportamiento de un líder transformacional

Goleman nos alude que, una de las características principales de un líder, es que éste tenga una adecuada inteligencia emocional, es decir, tiene que ser capaz de controlar sus emociones, actitudes y comportamientos, y a su vez capaz de captar las emociones de los demás pues ello ayudará al buen manejo del grupo (1999, p.1).

En tal sentido, un líder transformacional siempre va a ir en busca de la motivación por sus seguidores, pero para ello deberá tener una adecuada inteligencia emocional, pues de ello va a depender que se produzcan cambios en beneficio del grupo, la organización y la sociedad.

En otro contexto, Bass (Citado en Ganga y Navarrete, 2014) nos señala que, un líder transformacional es aquella persona activa, dinámica y aquella que busca siempre dar la iniciativa ante cualquier actividad, siendo capaz de lograr en los demás un sentido de logro y triunfo ante las metas y objetivos, tanto individuales como de forma colectiva (p. 462).

Por lo tanto, es factible decir que, siempre todo líder tiene que ser capaz de sacar a flote al grupo que maneja, pues dependerá del dinamismo, pro actividad y el desempeño que le ponga por alcanzar sus metas, tanto personales como de forma colectiva.

Igualmente, D'Alessio (2010) nos menciona que, todos los líderes transformacionales son dinámicos, son aquellos que buscan realizar cualquier actividad sin necesidad de que se les haya encomendado la tarea, de la misma manera siempre están a la expectativa de optimizar su organizacional tanto individual como grupal (p. 60).

National Minority AIDS Council (s.f.) nos dice que, un líder es capaz de guiar e influir en los colaboradores con el fin de llevar a cabo objetivos y proyectos trazados dentro de la organización a la cual pertenecen.



### 1.3.3 Compromiso organizacional

#### 1.3.3.1 Definición conceptual de Compromiso organizacional

El compromiso organizacional hace alusión a la relación más representativa que puede existir entre un colaborador y su institución, en la cual se encuentra implicada la decisión de seguir permaneciendo en ella o de retirarse (Allen Meyer, 1996).

De igual forma para Robbins y Jugde (2009), nos manifiestan que el compromiso organizacional viene hacer el nivel de satisfacción e identificación que puede tener un empleado con su organización, de cuan involucrado puede estar con las metas y objetivos de ésta. Así mismo, que exista un empoderamiento con la empresa, en sus labores diarias y que se encuentre o se sienta satisfecho (p. 79).

Para complementar lo anterior Chiavenato (2009), el compromiso en términos de organización, hace referencia, a la disposición que ofrece el trabajador con la compañía, esto alude a que es menos propenso a que desista de algunas actividades, es decir que se reduzca el absentismo, puesto que ello es una las principales causas de perdida de dinero dentro de una organización, así mismo cuando alguien tiene compromiso se incrementa la productividad e iniciativa (p.12).

#### 1.3.3.2 Teoría del Compromiso organizacional

##### Modelo de los tres componentes

Si bien existe diversas teorías para el constructo de Compromiso organizacional, la teoría de Meyer y Allen (1991), es la más indicada para describir esta variable, es así como dichos autores pasaron a definir el compromiso organizacional, como equilibrio psicológico, en donde hace mención la relación entre un individuo (colaborador) y una organización, la cual en la mayoría de veces depende de decisión que pueda tomar el colaborador, en lo que respecta a su permanencia dentro de ésta. A partir de esto surge un compromiso que va a estar ligado con distintas características. Dichos

investigadores llegaron a la conclusión de que los componentes que consideran de forma más general son 3 respectivamente (Allen y Meyer, 1996, p. 252).

1. Compromiso afectivo: (deseo) es la vinculación emocional del trabajador hacia la compañía, a consecuencia del cumplimiento puntual y rápido de lo planteado por la organización, cubriendo así sus expectativas. Es así que, este compromiso se ve reflejado en la identificación del individuo con la organización, contribuyendo así en el respeto por sus valores, cultura, etc., llegando a empoderarse y hacer suya la empresa, y es así que cuando surge alguna dificultad dentro de ella, estas personas se sienten afectadas y viceversa cuando la empresa está enrumbándose por buen camino.
2. Compromiso de continuidad: (necesidad) se refiere a aquella en donde el colaborador ha invertido todo, ha puesto su plena disposición hacia empresa, y cree que, si se retira de ella, perderá todo lo que ha alcanzado hasta el momento. Es decir, el colaborador ha invertido distintos recursos, como dinero, tiempo, esfuerzo, ello ha incrementado su vinculación con la empresa.
3. Compromiso Normativo: es la gratitud que siente el colaborador, en respuesta hacia todos los beneficios obtenidos por la empresa. Este componente es una vinculación del trabajador hacia la empresa, pues considera que le está devolviendo el favor que ellos han hecho por él.

#### 1.3.3.3 Componentes del Compromiso organizacional

Según Robbins y Jugde (2009, p. 79), nos mencionan la existencia de tres componentes que son diferente dentro del constructo:

1. Compromiso afectivo: Se refiere a lo que los trabajadores pueden brindar a la empresa, como sus creencias o valores, es a partir de allí que existe un compromiso afectivo del colaborador – empresa (Robbins y Jugde, 2009, p. 79).

2. Compromiso para continuar: Existe un compromiso por la parte monetaria, por el salario que recibe de su empleador, ello le hace crear un vínculo de compromiso con el trabajo, tiene deseos de retribuir ese favor (Robbins y Jugde, 2009, p. 80).
3. Compromiso normativo: Se percibe como el compromiso que tiene el colaborar hacia su organización por razones morales, tiene la idea que no se debe de ir porque podría perjudicarla (Robbins y Jugde, 2009, p. 80).

#### 1.4 Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita?

#### 1.5 Justificación del estudio

##### Justificación práctica

La investigación permitirá conocer e incrementar los niveles de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional dentro de esta muestra de estudio, puesto que hoy en día estas dos variables son de mucha importancia dentro de una Institución Educativa, debido a que ayudan al aumento de la productividad y de la eficacia de sus actividades, con el fin de lograr docentes con un alto sentido de compromiso, lealtad y entrega en sus labores diarias, para ello el área de encargada, deberá implementar capacitaciones, charlas y/o actividades que ayuden a potenciar aún más estas dos competencias, y estas a su vez den a conocer a cada uno de los docentes la importancia que tiene ser trabajadores con un sentido de liderazgo y compromiso.

## Justificación social

Dicha investigación tendría un aporte muy significativo, ya que, al conocer la existencia de Liderazgo y Compromiso en los docentes, podrá verse reflejado la importancia que tienen estos dos constructos dentro de su ámbito de trabajo, pues se conseguirá docentes con una excelente calidad de enseñanza, y ello incentivará a que otras I.E busquen el desarrollo de estas dos variables en sus trabajadores.

## Justificación teórica

Dicha investigación trata de dar a conocer la relevancia que tiene el Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional dentro de una organización, ya que, es algo que se viene solicitando en la mayoría de los centros laborales, pues son dos variables que benefician el buen desempeño como profesional, dentro del rubro que ocupan, ya que así se podrá conocer en un porcentaje mayor el comportamiento de estas variables dentro de la muestra de estudio.

### 1.6 Hipótesis

#### 1.6.1 Hipótesis general

Existe correlación positiva y significativa entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.

#### 1.6.2 Hipótesis específicas

Existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los componentes del Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita

Existe correlación positiva y significativa entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función al sexo.

Existe correlación positiva y significativa entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función a la edad.

## 1.7 Objetivos

### 1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.

### 1.7.2 Objetivos específicos

Describir los niveles del Liderazgo transformacional en docentes de Instituciones educativas mixtas del distrito de Santa Anita.

Describir los niveles del Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.

Determinar la relación entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los componentes del Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita

Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función al sexo.

Determinar la correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función a la edad.

## II. Método

### 2.1 Diseño, nivel y tipo de investigación

#### 2.1.1 Diseño de investigación

Presentó un diseño no experimental - transversal, es decir que las variables de estudio no fueron alteradas ni manipuladas, sino por el contrario se observarán tal y como se dieron en el ambiente; así como simplemente se recopiló datos en un momento único (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pp. 152-154).

#### 2.1.2 Nivel de investigación

El estudio presentó un nivel básico, ya que la investigación de dicho nivel simplemente busca desarrollar o ajustar algunas teorías básicas (Gay, Mills & Airasian 2012, p. 16)

#### 2.1.3 Tipo de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, presentó un alcance de estudio descriptivo-correlacional, porque busca describir las variables y así mismo hallar la relación que existe dos o más variables de investigación (Hernández *et al.*, 2014, pp. 92-93).

### 2.2 Variables, Operacionalización

#### Variable 1: Liderazgo transformacional

Definición conceptual: El liderazgo transformacional es aquel donde los líderes realzan las expectativas en cuanto a los intereses de sus empleados, generando un sentido de conciencia en cuanto a las metas del grupo. Los líderes transformacionales

llegan a estos resultados a través del carisma que imparten hacia sus seguidores y así motivarlos a que puedan satisfacer sus necesidades individuales (Bass, s.f., p.21).

Definición operacional: Puntaje obtenido en la Escala de Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2004).

Dimensiones: Visión, Comunicación Inspirada, Estimulación Intelectual, Liderazgo de Apoyo y Reconocimiento personal.

Nivel de medición: ordinal

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: El compromiso organizacional es la relación más representativa que puede existir entre un trabajador y su organización, en la cual se encuentra implicada la decisión de seguir permaneciendo en ella o de retirarse (Allen y Meyer, 1996).

Definición operacional: Puntaje obtenido en el Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993).

Dimensiones: Componente Afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo.

Nivel de medición: ordinal

Variables 3: sociodemográficas

Sexo y edad.



## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Para Hernández, *et al.* (2014, p. 174), la población está considerada como una agrupación, la cual presenta ciertas características y condiciones específicas. Mediante ello podemos decir que la presente investigación tuvo una población que estuvo conformada por 125 docentes de sexo masculino y femenino, de tres Instituciones educativas pertenecientes al distrito de Santa Anita.

### 2.3.2 Muestra

El tamaño de la muestra fue de 125 docentes de tres Instituciones Educativas del distrito de Santa Anita, con edades que oscilaban entre 25 a 61 años, de ambos sexos.

La muestra fue de tipo censal, puesto que según Tamayo y Tamayo (2004) nos hace mención que es el grupo de elementos escogidos con la intención de poder ir más allá, es decir de poder descubrir todo sobre aquella población a la cual elegimos, además que lo considera así, debido a que recolecta un censo en la totalidad de la muestra de estudio (p. 87).

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1 Liderazgo transformacional

#### 2.4.1.1 Ficha técnica

Nombre : Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin

Autores : Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin

Año : 2004, Australia

Dato normativo del

estudio piloto : 108 docentes del distrito de Santa Anita

Autor : Andrea Céspedes

Año 2017

Este es el primer instrumento que se utilizará para la recolección de datos e información, el cual ayudará para la resolución de los objetivos planteados, así mismo dicha escala tiene como objetivo principal conocer los tipos de liderazgo transformacional de los individuos, a través de una escala tipo Likert, está compuesto por 15 ítems, de tres ítems por cada dimensión, dividiéndose así en cinco dimensiones, Visión, Comunicación Inspirada, Estimulación Intelectual, Liderazgo de apoyo y Reconocimiento personal. Su aplicación se da en adultos, y puede ser administrada de forma individual o colectiva, con una duración de 10 a 15 minutos. Así mismo, su método de corrección se da a través de la suma de todos los puntajes obtenidos en las respuestas de cada ítem, es decir puntuaciones del 1 al 5, y se procederá a identificar el rango en el que se encuentra, sin embargo, hay que tomar en cuenta que existe un ítem inverso, la puntuación en el ítem 3 se dará de forma invertida.

#### 2.4.1.2 Validez y Confiabilidad de la prueba original (original)

Rafferty y Griffn (2004), hallaron la validez a través del Chi-cuadrado y confiabilidad de las dimensiones por el método de consistencia interna, en donde encontró que el nivel del Alfa de Cronbach para Visión era de 0,82, Estimulación Intelectual 0,84, Comunicación Inspirada 0,88, Liderazgo de Apoyo 0,95 y por último Reconocimiento personal con un alfa de 0,96. Ello demostró la existencia un adecuado nivel de confiabilidad (p. 339).

## Estudio piloto para la presente investigación

Se realizó un estudio piloto, en una muestra de 108 docentes del distrito de Santa Anita, con la finalidad de hallar las propiedades psicométricas de la Escala de Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, y poder aplicar el instrumento en nuestra muestra de estudio, hallando así una validez de contenido a través de la correlación ítem-test obteniendo una ( $r > 0.2$ ) y una confiabilidad a través del alfa de cronbach de 0,907.

### 2.4.2 Compromiso organizacional

#### 2.4.2.1 Ficha técnica

|                    |   |
|--------------------|---|
| Nombre             | : Cuestionario de Compromiso organizacional       |
| Autores            | : Meyer, Allen y Smith                            |
| Año                | : 1993, Canadá                                    |
| Duración           | : Aproximadamente 15 minutos                      |
| Dato normativo     |   |
| del estudio piloto | : 108 docentes de I.E del distrito de Santa Anita |
| Autor              | : Andrea Céspedes                                 |
| Año                | 2017  |

Este segundo instrumento será utilizado para la recolección de datos e información que dará paso a la resolución de los objetivos planteados, así mismo dicho cuestionario tiene como objetivo fundamental dar a conocer los diferentes tipos de compromiso organizacional que muestran los colaboradores dentro de su institución, la administración puede darse individual o colectiva. El cuestionario consta de 18 ítems, seis ítems por cada componente, dividiéndose así en tres componentes; Componente afectivo, Componente de Continuidad y Componente Normativo. Presenta un tipo de escala Likert, el cual brinda siete tipos de alternativas, desde totalmente en desacuerdo hasta llegar a la última alternativa que es totalmente de acuerdo, así mismo la manera de calificación se dará a través de la suma de todos los puntajes alcanzados en las respuestas de cada ítem, es decir puntuaciones del 1 al 7, y se procederá a identificar el

rango en el que se encuentra, sin embargo, hay que tomar en cuenta que existen ítems inversos, por ende la puntuación que se tiene que dar al ítem, 1, 3, 10, 14, 15 y 18 es invertida.

#### 2.4.2.2 Validez y Confiabilidad de la prueba original

Meyer, Allen & Smith (1993) hallaron la validez de la prueba a través de la validez constructo, por medio del análisis factorial y la confiabilidad por el método de consistencia interna, en donde encontró un Alfa de Cronbach para cada una de las dimensiones. Obteniendo así para el Componente afectivo un alfa de 0,82, para el Componente de Continuidad un alfa de 0,74 y por el último para el Componente Normativo un alfa de 0,83, para la escala total de 18 preguntas.

#### **Estudio piloto para la presente investigación**

Se ejecutó un estudio piloto, en una muestra de 108 docentes del distrito de Santa Anita, con el propósito de hallar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith, y poder aplicar el instrumento en nuestra muestra de estudio, en donde se encontró una validez de contenido con una puntuación mayor a 0,7 a través de la V de Aiken y un alfa de cronbach para el puntaje total de 0,748.

#### 2.5 Métodos de análisis de datos

El proceso de los datos que se realizó a través de la aplicación de los dos instrumentos que se utilizaron, los cuales se dieron por medio del SPSS versión 24, en el cuál se obtuvo tablas y gráficos, posterior se realizó los estadísticos descriptivos, tales como media, mediana, moda, desviación estándar y niveles. Luego a ello se procedió a realizarse la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, la cual nos permitió conocer la distribución de los datos de la muestra de estudio, y concluir si nuestra muestra es paramétrica o no paramétrica y por consiguiente la prueba de

estadística inferencial, que para esta investigación se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual se emplea cuando la muestra presenta una distribución no paramétrica, con el fin de medir el grado de correlación que existe entre estas dos variables, es por ello que, con el empleo de estadísticos se pudo llegar a la resolución de los objetivos planteados y a la verificación de las hipótesis.

## 2.6 Aspectos éticos

Dentro de este apartado se tomó en cuenta lo siguiente, el consentimiento informado de la directora(a) de las Instituciones educativas, ya sea a través de un documento o simplemente por medio de una conversación, el cual permitía el acceso a la I.E para aplicar los instrumentos, así mismo el de salvaguardar la identidad de los participantes (docentes), los cuales no desean ser expuestos y solamente hacer uso exclusivo de la información solo para fines de la investigación, y por último se brindó un informe detallado de las pruebas realizadas y de los resultados a la directora(a) de cada Institución educativa.

### III. Resultados

#### 3.1 Estadísticos descriptivos

##### 3.1.2 Liderazgo transformacional

**Tabla 1**

*Estadísticos descriptivos de Liderazgo Transformacional y sus dimensiones*

|                     | VISIÓN | COMUNICACIÓN<br>INSPIRADA | ESTIMULACIÓN<br>INTELLECTUAL | LIDERAZGO<br>DE APOYO | RECONOCIMIENTO<br>PERSONAL | LIDERAZGO<br>TRANSFORMACIONAL |
|---------------------|--------|---------------------------|------------------------------|-----------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Media               | 10,46  | 9,58                      | 8,98                         | 10,34                 | 10,89                      | 50,24                         |
| Mediana             | 10,00  | 9,00                      | 9,00                         | 10,00                 | 11,00                      | 50,00                         |
| Moda                | 10     | 8                         | 10                           | 10                    | 12                         | 49                            |
| Desviación estándar | 1,725  | 1,906                     | 1,789                        | 1,849                 | 1,872                      | 7,287                         |

En la presente tabla se aprecia la media de Liderazgo transformacional en la muestra total. El puntaje directo es 50,24 (Pc 50), equivalente a un nivel promedio, así mismo el área que posee el puntaje porcentual más elevado es reconocimiento personal 10,89 (Pc 55) con un nivel promedio.

La mediana es de 50 (Pc 50) lo que implica que el 50% de los sujetos están por debajo del percentil 50 y el 50% están por encima del percentil 50. La moda es de 49 (Pc 45) ello quiere decir que la mayoría de los sujetos tienen un puntaje del percentil 49.

**Tabla 2***Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de Liderazgo transformacional*

|        |          | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------|----------|------------|--------------|
| Válido | MUY BAJO | 11         | 8,8          |
|        | BAJO     | 16         | 12,8         |
|        | PROMEDIO | 72         | 57,6         |
|        | ALTO     | 14         | 11,2         |
|        | MUY ALTO | 12         | 9,6          |
|        | Total    | 125        | 100,0        |

De la tabla 2, se muestran los resultados obtenidos del Liderazgo transformacional en una muestra censal de 125 docentes donde prevalece un 57,6% (72) con un nivel promedio de liderazgo, la categoría que le sigue es el nivel bajo con 12,8% (16) y finalmente la minoría con un nivel muy muy bajo que equivale al 8,8% (11) de liderazgo transformacional.

**Tabla 3***Estadísticos descriptivos de Compromiso organizacional y sus componentes*

|                     | COMPONENTE<br>AFECTIVO | COMPONENTE<br>CONTINUIDAD | COMPONENTE<br>NORMATIVO | COMPROMISO<br>ORGANIZACION<br>AL |
|---------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| Media               | 30,17                  | 31,70                     | 25,02                   | 86,90                            |
| Mediana             | 31,00                  | 32,00                     | 25,00                   | 87,00                            |
| Moda                | 36                     | 33                        | 25                      | 76 <sup>a</sup>                  |
| Desviación estándar | 6,060                  | 4,811                     | 3,600                   | 10,599                           |

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

En tabla 3 se aprecia la media de compromiso organizacional en la muestra total. El puntaje directo es 86.90 (Pc50), equivalente a un nivel promedio, así mismo el

componente que posee el puntaje porcentual más elevado es el componente de continuidad 31,70 (Pc50) con un nivel promedio.

La mediana es de 87 (Pc50) lo que implica que el 50 % de los sujetos están por arriba del percentil 99. La moda es de 76 (Pc20) ello quiere decir que la mayoría de los sujetos tienen igual puntaje del percentil.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias y porcentajes del nivel de Compromiso organizacional*

|        |          | Frecuencia | Porcentaje % |
|--------|----------|------------|--------------|
| Válido | BAJO     | 34         | 27,2         |
|        | PROMEDIO | 75         | 60,0         |
|        | ALTO     | 16         | 12,8         |
|        | Total    | 125        | 100,0        |

En la tabla 4, se muestran los resultados obtenidos del Compromiso organizacional en una muestra censal de 125 docentes donde prevalece el nivel promedio con un 60% (75), la categoría que le sigue es el nivel bajo con un 27,2% (34) y finalmente la minoría con un nivel alto que equivale al 12,8% (16) de compromiso organizacional.



### 3.2 Prueba de Normalidad

**Tabla 5**

*Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov para las variables*

|                            | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |                   |
|----------------------------|---------------------------------|-----|-------------------|
|                            | Estadístico                     | gl  | Sig.              |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | ,108                            | 125 | ,001              |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL  | ,056                            | 125 | ,200 <sup>*</sup> |

En la tabla 5 se muestra la prueba de Kolmogorov Smirnov, en la cual la variable de Liderazgo transformacional no muestra una distribución normal por lo tanto es pertinente el empleo los estadísticos no paramétricos ( $p < 0.05$ ).

Así mismo, en el total de la variable de Compromiso organizacional se muestra una distribución normal ( $p > 0.05$ ).

Finalmente ello, da sustento al uso de estadísticos no paramétricos dentro de la investigación (Rh Spearman).

### 3.3 Estadístico Inferencial

Para comprobar la hipótesis general y las específicas, se procedió a realizar el coeficiente de Spearman, por lo cual se procederá a utilizar la siguiente decisión:

Para contrastar la hipótesis nula, se aplica la siguiente regla: (Sig.  $> 0,05$ )

Es decir:

Si Sig. Valor es mayor a 0,05 se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

Si Sig. Valor es menor e igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ .

## Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Existe correlación positiva y significativa entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.

**Tabla 6**

*Correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional*

|                 |                            | COMPROMISO ORGANIZACIONAL   |      |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|------|
| Rho de Spearman | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Coefficiente de correlación | ,088 |
|                 |                            | Sig. (bilateral)            | ,331 |
|                 |                            | N                           | 125  |

En la tabla 6 encontramos un nivel ( $p= 0,331 > 0.05$ ), valor que nos indica que el Liderazgo transformacional no se relaciona directamente con el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, aceptando así la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de investigación; así mismo, en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman ( $r= 0,088$ ) encontramos que no existe una vinculación entre las variables de estudio, por ende se puede decir que las variables se desarrollan mejor de forma independiente dentro de la muestra de estudio.

## Hipótesis Específica 1

H<sub>2</sub>: Existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los componentes del Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita

**Tabla 7**

*Correlación entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los componentes del Compromiso organizacional*

|                 |                |                            | COMPONENTE<br>AFECTIVO | COMPONENTE<br>CONTINUIDAD | COMPONENTE<br>NORMATIVO |
|-----------------|----------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | VISIÓN         | Coeficiente de correlación | ,100                   | ,170                      | ,084                    |
|                 |                | Sig. (bilateral)           | ,267                   | ,059                      | ,351                    |
|                 |                | N                          | 125                    | 125                       | 125                     |
|                 | COMUNICACIÓN   | Coeficiente de correlación | ,098                   | -,112                     | -,102                   |
|                 | INSPIRADA      | Sig. (bilateral)           | ,277                   | ,215                      | ,255                    |
|                 |                | N                          | 125                    | 125                       | 125                     |
|                 | ESTIMULACIÓN   | Coeficiente de correlación | ,138                   | ,076                      | ,067                    |
|                 | INTELECTUAL    | Sig. (bilateral)           | ,125                   | ,398                      | ,455                    |
|                 |                | N                          | 125                    | 125                       | 125                     |
|                 | LIDERAZGO DE   | Coeficiente de correlación | ,108                   | -,134                     | ,062                    |
|                 | APOYO          | Sig. (bilateral)           | ,232                   | ,135                      | ,489                    |
|                 |                | N                          | 125                    | 125                       | 125                     |
|                 | RECONOCIMIENTO | Coeficiente de correlación | ,074                   | -,152                     | -,005                   |
|                 | PERSONAL       | Sig. (bilateral)           | ,412                   | ,090                      | ,957                    |
|                 |                | N                          | 125                    | 125                       | 125                     |

\*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la presente tabla 7, se evidencia que a nivel de significancia se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, es decir que no existe una correlación positiva y significativa entre las dimensiones de Liderazgo transformacional y los

componentes del Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.

## Hipótesis Específica 2

H<sub>1</sub>: Existe correlación positiva y significativa entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función al sexo y edad.

**Tabla 8**

*Correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso en función al sexo*

| SEXO               |                     | COMPROMISO       |      |
|--------------------|---------------------|------------------|------|
|                    |                     | ORGANIZACIONAL   |      |
| Rho de<br>Spearman | MASCULINO LIDERAZGO | Coefficiente de  |      |
|                    | TRANSFORMACIONAL    | correlación      | ,279 |
|                    |                     | Sig. (bilateral) | ,058 |
|                    |                     | N                | 47   |
| FEMENINO           | LIDERAZGO           | Coefficiente de  |      |
|                    | TRANSFORMACIONAL    | correlación      | ,002 |
|                    |                     | Sig. (bilateral) | ,987 |
|                    |                     | N                | 78   |

En la tabla 8 se encontró que para el sexo Masculino tenemos un nivel de ( $p=0,058 > 0.05$ ), y para el sexo Femenino un nivel de ( $p= 0,987 > 0.05$ ) valores que nos indican que el Liderazgo transformacional no se relaciona directamente con el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función al sexo, aceptando así la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de investigación; así mismo, en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, muestra un valor de ( $r= 0,279$ ) para la relación entre las variables en función al sexo

masculino, encontrando así una relación positiva y débil, pero no significativa, sin embargo en cuanto al sexo femenino encontramos un coeficiente de

correlación de Spearman ( $r=0,002$ ) el cual indica que no existe una vinculación entre las variables en mención.

**Tabla 9**

*Correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso en función a la edad*

| EDAD            |                    |                            | COMPROMISO ORGANIZACIONAL  |
|-----------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | ADULTEZ TEMPRANA   | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Coeficiente de correlación |
|                 |                    |                            | Sig. (bilateral)           |
|                 |                    |                            | N                          |
|                 | ADULTEZ INTERMEDIA | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | Coeficiente de correlación |
|                 |                    |                            | Sig. (bilateral)           |
|                 |                    |                            | N                          |

En la tabla 9 encontramos de acuerdo a la edad, dentro del grupo de Adultez temprana tenemos un nivel de ( $p=0,147>0.05$ ), y para Adultez intermedia un nivel de ( $p=0,668>0.05$ ), valores que nos indican que el Liderazgo transformacional no se relaciona directamente con el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función a la edad, aceptando así la hipótesis nula y rechazando la hipótesis de investigación; así mismo, en los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, muestran valores de ( $r= 0,267$ ) para adultez temprana, el cual indica que existe una correlación positiva y débil, pero no significativa, sin embargo en cuanto a la adultez intermedia se puede hallar un valor de Spearman ( $r= 0,045$ ) encontrando que no existe una vinculación entre las variables de estudio con la variable sociodemográfica..

#### IV. Discusión

En la presente investigación se tuvo como primer objetivo general determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en una muestra de docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, así mismo dichas variables fueron analizadas de forma individual y de forma conjunta de igual manera.

Para poder corroborar el este objetivo de la investigación, se llevó a cabo el análisis estadístico inferencial con el propósito de aceptar o rechazar la hipótesis planteada, el cual permitió determinar que a nivel de significancia no existe correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en la muestra de estudio, y a nivel de correlación de Spearman encontramos un de ( $r=0,088$ ), por ende se rechaza la hipótesis de investigación; ello manifiesta que ambas variables de estudio se comportan de manera independiente dentro de la población estudiada.

Dichos resultados son contrastables con la investigación realizada por Nanfuñay (2017), en donde de igual manera obtuvo resultados que muestran que no se halló evidencia de correlación entre las variables de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en docentes, evidenciando una correlación de Spearman ( $r=,078$ ), de igual forma Guevara (2017), llevó a cabo una investigación en donde buscó hallar la correlación de estas dos variables, sin embargo también evidenció la ausencia de interacción de estos 2 constructos en conjunto, hallando así una coeficiente de correlación ( $r= 0.062$ ). Ello puede deberse a que si nos ponemos a analizar las variables de forma individual, podemos encontrar que Deloitte Perú (2015), en unas encuestas realizadas descubrió que el principal problema que aqueja a las organizaciones según lo manifestó cada superior, es la falta de compromiso ejercida por sus trabajadores, lo cual conlleva a un bajo rendimiento en las funciones que desempeñan, generando así la inexistencia de líderes que realicen sus funciones comprometidos con las actividades que realizan cada día, y con las personas que puedan tener a su cargo, esto confirma en medida los resultados obtenidos en varias investigaciones en donde se buscó utilizar estas dos variables en conjunto.

No obstante Brown (2012), nos dice que el líder o aquellas personas que ejerzan el liderazgo van a estar vinculados en todo momento con el compromiso que muestren dentro de su organización. Sin embargo, ello dependerá de diversos factores por los cuales el trabajador este pasando, ya sea a nivel personal o a nivel de la organización, puesto que, no todos tiene las mismas determinaciones, lo que conlleva a que no todos posean ambas competencias a la vez.

En cuanto a los objetivos específicos, tenemos que en el primero se buscó describirlos niveles de Liderazgo transformacional obteniendo que el 57,6 % de docentes presentó un nivel promedio de liderazgo, seguido del nivel bajo con 12,8%, así mismo se evidenció que el 11,2 % de personal docente demostró tener un nivel alto de Liderazgo transformacional y por último el 9,6% mostró un nivel muy alto y 8,8% un nivel muy bajo, lo cual quiere decir que más de la mitad de la plana docente presentó características y aptitudes de ser líderes, generando así el trabajo colectivo e individual en sus alumnos y en organización, así mismo fomentando el sentido de responsabilidad y entrega en sus actividades diarias, logrando una formación adecuada y sólida en ellos, ya que todo líder transformador busca el logro de los objetivos tanto grupales como personales logrando un sentido de consciencia y esfuerzo para la resolución de posibles conflictos que se les pueda presentar en el futuro. Estos resultados y lo anterior mencionado fue contrastado con la investigación de Nanfuñay (2017), la cual obtuvo que el nivel de liderazgo transformacional prevaleciente en su población docente fue promedio con un 59.2%, así mismo el 22,5% pertenece al nivel bajo y el 17,5% a un nivel muy alto, lo que representa que la mayor cantidad de la población docente exterioriza competencias de un líder, por ende se puede concluir que no es una variable ajena dentro de este entorno, debido a ello, se ve reflejado la dedicación de muchos docente por mejorar cada día más su centro de labores para un progreso colectivo.

Por otro lado, se encontró que los resultados expuestos por Guevara (2017) difirieron con lo encontrado en esta investigación, ya que en dicho estudio, se verificó que el nivel que prevaleció en la población estudiada fue el nivel muy alto con un 28,9%, seguido del nivel bajo con un 24 %, así mismo un 23, 1% para un nivel muy bajo y por último un 15,7% para el nivel promedio; ello puede deberse a que las variables de estudio fueron investigadas en una muestra totalmente ajena a la población docente.



Como segundo objetivo específico también se buscó describir el nivel de Compromiso organizacional, y según los datos estadísticos determinaron que, la muestra presentó un nivel promedio con un 60%, seguido de un 27,2 % perteneciente al nivel bajo y por ultimo con un 12,8% un nivel alto, estos datos se asemejaron a la investigación de Chino (2013), en la cual halló que el nivel que prevaleció dentro de su muestra de estudio fue el nivel promedio con un 68%, seguido de un 16% tanto para el nivel bajo, como para el nivel alto, así mismo estos resultados también coincidieron con los de Nanfuñay (2017), en donde evidencio una prevalencia en el nivel promedio con un 64,2%, seguido de un 17,5% para el nivel alto y un 8% para el nivel muy bajo. Esto demuestra que la variable de Compromiso organizacional se desarrolla se forma adecuada dentro de la población docente, es decir que existe el sentido de responsabilidad y entrega de forma cotidiana en más de la mitad de esta población.

Por otro lado, en cuanto al tercer objetivo específico, podemos encontrar que se buscó hallar la relación entre las dimensiones Liderazgo transformacional y los componentes de Compromiso organizacional en una muestra de docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, una vez realizado el estadístico inferencial, se obtuvo que al nivel de significancia no existe relación entre las dimensiones de la variable 1 con respecto a los componentes de la variable 2, sin embargo, se observó que la primera dimensión de Liderazgo transformacional que es Visión, se vincula de forma positiva y débil con el componente afectivo ( $r=0,100$ ) y de igual forma con el componente de continuidad ( $r= 0,170$ ) del Compromiso organizacional, seguido de ello, en cuanto a la dimensión Comunicación Inspirada se encontró que se correlaciona de forma negativa y débil con el Componente de continuidad ( $r=-0,112$ ), y el con Componente Normativo ( $r=-,102$ ), luego está la dimensión de Estimulación intelectual que se correlacionada de forma positiva y débil con el Componente Afectivo ( $r=0,138$ ), posterior a ello tenemos a la dimensión de Liderazgo de Apoyo que se correlacionada de forma positiva y débil con el componente Afectivo ( $r=0,108$ ) y con el componente de continuidad ( $r= -0,134$ ) se relacionada de forma negativa y débil y por último la dimensión de Reconocimiento Personal presentó una correlación de negativa y débil con el Componente de Continuidad ( $r= -0,152$ ).

Por último, tenemos que, en cuanto al cuarto objetivo específico en el cual se buscó determinar la correlación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso en función al sexo, se halló que dentro del grupo de docentes varones mostró un coeficiente de correlación ( $r=0,279$ ), esto demuestra la existencia de una correlación positiva pero débil, esto quiere decir que este grupo desarrolla habilidades y competencias que se hallan relacionadas al liderazgo a través del compromiso, ejercido en base a las funciones que realizan de forma cotidiana dentro de la organización. Así mismo, en cuanto se refiere en función a la edad se encontró que, el grupo de Adultez temprana presentó un coeficiente de correlación ( $r=0,267$ ), ello indica la existencia de cierto grado del desarrollo de estas dos competencias dentro de este rango de edades que conforma la adultez temprana. Estos resultados coincidieron con la investigación realizada por Nanfuñay (2017), en donde evidenció en docentes varones la existencia de una vinculación positiva y débil en cuanto se refiere a las variables de estudio y en función a la edad, encontró que el grupo de 41 a 65 años presento un vínculo positivo y débil. Es decir que ambas variables sociodemográficas en ningún aspecto determinan al 100% el desarrollo del liderazgo ni el desarrollo del compromiso organizacional, es decir que no depende por completo de ninguna de las dos variables sociodemográficas para demostrar tales competencias, ya que todo dependerá de la entrega, predisposición y esfuerzo para conseguir ser una persona comprometida y líder, independientemente del sexo o edad que tenga.

## V. Conclusiones

De acuerdo con lo encontrado en el estudio de Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en docentes de I.E del distrito de Santa Anita, se han desarrollado las siguientes conclusiones:

**PRIMERA:** el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, no se relacionan entre sí ( $p=,331>0,05$ ), por lo que se finiquita que dichas variables no presentan algún vínculo, debido a que se desenvuelven de forma independiente.

**SEGUNDA:** se concluyó que el nivel de Liderazgo transformacional que prevaleció dentro de la muestra de estudio fue un nivel promedio, con un porcentaje de 57,6%, mencionado ello, se puede concluir que la mitad la población docente estudiada son capaces de desarrollar de manera eficiente la competencia de Liderazgo transformacional.

**TERCERA:** se obtuvo que en la variable de Compromiso organizacional, el nivel que prevaleció dentro de la población docente fue promedio con un 60%, concluyendo así que la población muestra responsabilidad, empeño y dedicación tanto a nivel profesional como a nivel con la organización.

**CUARTA:** se encontró que a nivel de significancia, no existe correlación entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los componentes del Compromiso organizacional ( $p=0,059$  a  $0,957$ ).

**QUINTA:** se encontró que no existe correlación entre el Liderazgo transformacional y el compromiso organizacional en función al sexo, ello demostró que el sexo no influencia en la aparición de estas variables.

**SEXTA:** se halló que no existe correlación entre el Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en función a la edad, dichos hallazgos indican que la edad no influencia el desarrollo de estos constructos dentro de la población docente.

## VI. Recomendaciones

Proporcionado los resultados y desarrollado las conclusiones en este estudio se plantearon las siguientes recomendaciones:

- Si se trabaja con población docente peruana, usar las pruebas en otro momento distinto a la fecha de aplicación de esta investigación, debido a que en dicho momento, el sector de educación cruzaba un proceso delicado, por ende existe la posibilidad que por dicho motivo estas variables trabajen de forma independiente.
- Creación de programas, talleres y/o charlas los cuales faciliten el desarrollo de las variables de estudio dentro de la población docente, con el fin de encontrar profesionales entregados en sus labores.
- Optimizar a mayor detalle el nivel de Compromiso Organizacional, logrando una vinculación con el Liderazgo transformacional y los docentes, con el fin de encontrar profesores con capacidad de liderazgo y comprometidos a nivel profesional y de la institución.
- Realizar investigaciones en otras I.E en donde la población sea mucho más elevada, para contrastar los resultados que se puedan obtener con estas investigaciones.

## VII. Referencias

- Alcocer, R. y Hostia, E. (2014). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de tres instituciones Educativas Estatales del distrito de Magdalena del mar-2014*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Allen, N. & Meyer, J. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 252–276.
- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bass, B. (s.f.). *From transactional to transformational leadership: learning to share the vision*. Recuperado de [http://erlanbakiev.weebly.com/uploads/1/0/8/3/10833829/bass\\_transactional\\_transformational\\_leadership.pdf](http://erlanbakiev.weebly.com/uploads/1/0/8/3/10833829/bass_transactional_transformational_leadership.pdf)
- Brown, O. (9 de octubre de 2012). *Liderazgo y compromiso organizacional*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/10/09/liderazgo-cambio-organizacional/>
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos*. (Tesis de doctorado). Recuperada de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/Cervera\\_cl.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2365/1/Cervera_cl.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (2.<sup>a</sup> ed.). D.F, México: McGraw -Hill
- Chino, J. (2013). *Asertividad y Compromiso organizacional en los docentes del Centro Educativo Particular San Francisco de Borja*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

- D'Alessio, F. (2014). *Liderazgo y atributos gerenciales. Una visión global y estratégica*. (2.<sup>a</sup> ed.). Lima: Pearson
- Dávalos, J. (2014). *Estandarización de la Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin en docentes de educación básica regular de colegios nacionales de villa el salvador, 2014*. (Tesis de bachiller). Universidad Autónoma del Perú, Lima.
- Díaz, Y. y Quijada, A. (2005). *Relación entre Satisfacción laboral y Compromiso Laboral*. (Tesis de licenciatura). Recuperada de <http://148.206.53.84/tesiuami/uami12428.pdf>
- El portal de Capital Humano. (25 de noviembre de 2015). *La falta de compromiso laboral es el principal problema que afronta el 87% de las empresas peruanas*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/la-falta-de-compromiso-laboral-es-el-principal-problema-que-afronta-el-87-de-las-empresas-peruanas/>
- Flores, Y. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de <http://docplayer.es/23870322-Clima-laboral-y-compromiso-organizacional-en-docentes-universitarios-tesis-de-grado-para-obtener-el-titulo-de-licenciatura-en-psicologia.html>
- Ganga, F. y Navarrete, E. (marzo, 2014). Aportaciones teóricas significativas sobre el liderazgo carismático y transformacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 67, 456-476.
- García, O. y Bracho, J. (enero, 2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Revista de estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.*, 15(2), 165-177.
- Gay, I., Mills, G. & Airasian, P. (2012). *Educational Research. Competencies for analysis and Applications*. Recuperado de <http://englishlangkan.com/produk/E%20Book%20Educational%20Research%20OL%20R%20Gay%20Pearson%202012.pdf>

- Gobierno de Chile. (2001). *Liderazgo efectivo en organizaciones sociales*. Recuperado de <http://www.biblioteca.org.ar/libros/liderazgo.pdf>
- Goleman, D. (enero, 1999). Que define a un líder. *Revista dinero*. Recuperado de <http://www.bikume.com/descargas/4/archivos/que-define-a-un-lider-goleman.pdf>
- Guevara, N. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en el personal civil de una institución militar del Callao, 2017*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.<sup>a</sup> ed.). México: McGRAW-HILL
- Hidalgo, D. (2014). *El liderazgo transformacional y gestión pedagógica en las instituciones educativas de la Red 05 UGEL 04 Carabayllo 2014*. (Tesis de doctorado). Universidad César Vallejo, Lima.
- Hutchison, S. (s.f). *El Liderazgo, un desempeño efectivo*. Recuperado de <http://mep.janium.net/janium/Documentos/liderazgo.pdf>
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2084/1/Tesis%20Final%20C%20laudia%20C%20Jimenez%20C.pdf>
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y Compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto*. (Tesis de maestría). Recuperada de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza\\_ae.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2138/1/loza_ae.pdf)
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). *El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

- Meyer, J. & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. California: Sage publications
- Meyer, J. & Allen, N. (1999). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. London: Sage publications
- Meza, M. y Flores, I. (enero/junio, 2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. *Revista educación*, 38, 101-115.
- Montiel, C. (2012). *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación Primaria*. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z-4068/Publico/montiel\\_consuelo.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z-4068/Publico/montiel_consuelo.pdf)
- Morales, M. y Villalobos, J. (2012). *Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en un Centro de salud privado*. (Tesis de grado). Recuperado de <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-05469.pdf>
- Nanfuñay, C. (2017). *Liderazgo transformacional y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa emblemática, Puente Piedra, Lima, 2017*. (Tesis de licenciatura). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11373/Nanfu%C3%B1ay\\_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11373/Nanfu%C3%B1ay_CCL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- National Minority AIDS Council. (s.f). *Desarrollo de Liderazgo*. Recuperado de <https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Rafferty, A. & Griffin, M. (2004). Dimensions of transformational leadership: Conceptual and empirical extensions. *The Leadership Quarterly*, 15, 329-354.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10.<sup>a</sup> ed.). México: Pearson Education
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13.<sup>a</sup> ed.). México: Person.



Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15.a ed.). México: Person

Talavera, A. y Alemán, C. (2017). *Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en la institución educativa emblemática Luis Fabio Xammar Jurado UGEL 09 –Huara, 2014*. (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5632/Talavera\\_VARF-Alem%C3%A1n\\_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5632/Talavera_VARF-Alem%C3%A1n_CC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tamayo, M y Tamayo. (2004). *El proceso de la investigación científica*. (4ª ed.): México

Willy Towers Watson. (9 de marzo de 2015). *Sólo el 35% de los empleados se sienten altamente comprometidos con su empresa*. Recuperado de <https://www.towerswatson.com/es-ES/Press/2015/03/Solo-el-35-de-los-empleados-se-sienten-altamente-comprometidos-con-su-empresa>

**ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE RAFFERTY Y  
GRIFFIN (ORIGINAL)**

Autor: Alannah Rafferty y Mark Griffin

Año: 2004

1. Has a clear understanding of where we are going
2. Has a clear sense of where he/she wants our unit to be in 5 years
3. Has no idea where the organization is going
4. Says things that make employees proud to be a part of this organization
5. Says positive things about the work unit
6. Encourages people to see changing environments as situations full of opportunities
7. Challenges me to think about old problems in new ways
8. Has ideas that have forced me to rethink some things that I have never questioned before
9. Has challenged me to rethink some of my basic assumptions about my work
10. Considers my personal feelings before acting
11. Behaves in a manner which is thoughtful of my personal needs
12. Sees that the interests of employees are given due consideration
13. Commends me when I do a better than average job
14. Acknowledges improvement in my quality of work
15. Personally compliments me when I do outstanding work

## ESCALA DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL (Traducida)

### INSTRUCCIONES GENERALES:

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

| RARA VEZ O NUNCA | POCAS VECES | A VECES | MUCHAS VECES | CON MUCHA FRECUENCIA O SIEMPRE |
|------------------|-------------|---------|--------------|--------------------------------|
| 1                | 2           | 3       | 4            | 5                              |

| N° | PREGUNTAS   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.   |   |   |   |   |   |
| 2  | Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.                                      |   |   |   |   |   |
| 3  | No tiene idea de hacia dónde va la organización.  |   |   |   |   |   |
| 4  | Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización.              |   |   |   |   |   |
| 5  | Dice cosas positivas acerca del área de trabajo   |   |   |   |   |   |
| 6  | Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades.               |   |   |   |   |   |
| 7  | Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas.         |   |   |   |   |   |
| 8  | Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes          |   |   |   |   |   |
| 9  | He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo. |   |   |   |   |   |
| 10 | Considero los sentimientos de los demás antes de actuar.  |   |   |   |   |   |
| 11 | Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros.                      |   |   |   |   |   |
| 12 | Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos.                                     |   |   |   |   |   |
| 13 | Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio.   |   |   |   |   |   |
| 14 | Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros.  |   |   |   |   |   |
| 15 | Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente.  |   |   |   |   |   |

## CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: John Meyer, Natalie Allen y Smith

Año: 1993

| TOTALMENTE EN<br>DESACUERDO | MODERADAMENTE<br>EN DESACUERDO | DÉBILMENTE<br>EN<br>DESACUERDO | NI DE ACUERDO<br>NI EN<br>DESACUERDO | DÉBILMENTE<br>DE ACUERDO | MODERADAMENTE<br>DE ACUERDO | TOTALMENTE DE<br>ACUERDO |
|-----------------------------|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| 1                           | 2                              | 3                              | 4                                    | 5                        | 6                           | 7                        |

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas.

| N° | PREGUNTAS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.                  |   |   |   |   |   |   |   |
| 2  | Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.                |   |   |   |   |   |   |   |
| 3  | Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.                       |   |   |   |   |   |   |   |
| 4  | Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.                     |   |   |   |   |   |   |   |
| 5  | Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor |   |   |   |   |   |   |   |
| 6  | Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.                                       |   |   |   |   |   |   |   |
| 7  | Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento   |   |   |   |   |   |   |   |
| 8  | Esta organización merece mi lealtad.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 9  | Realmente siento los problemas de mi organización como propios.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 10 | No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 11 | No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.                           |   |   |   |   |   |   |   |
| 12 | Esta organización significa mucho para mí.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 13 | Le debo muchísimo a mi organización  |   |   |   |   |   |   |   |
| 14 | No me siento como "parte de la familia" en mi organización   |   |   |   |   |   |   |   |
| 15 | No me siento parte de mi organización  |   |   |   |   |   |   |   |
| 16 | Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.                  |   |   |   |   |   |   |   |
| 17 | Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.                              |   |   |   |   |   |   |   |
| 18 | No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.   |   |   |   |   |   |   |   |

**AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO DE LA ESCALA DE LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL DE RAFFERTY Y GRIFFIN**

Andrea <andrea.ces.23@gmail.com>

20 may. ☆



para a.rafferty ▾

Good afternoon,

Dear Alannah, my name is Andrea Céspedes, I am a Peruvian student of psychology, I am currently starting to do my thesis on Transformational Leadership and that is why I would like to use the Transformational Leadership Scale that you created, for which you would need your approval to be able to use it within my thesis, which is only for research purposes, and if you could also give me more information about the test, I would greatly appreciate it, I will be waiting for your answer.

Greetings.

Alannah Rafferty <a.rafferty@griffith.edu.au>

20 may. ★



para mí ▾

inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje

Desactivar para: inglés x

Hi Andrea

the scale is published so you are free to use it with appropriate citation.

All the best with your research.

Alannah

Alannah Rafferty PhD

Associate Professor

Director of Research

Department of Employment Relations and Human Resources

Griffith Business School

Griffith University | Nathan | QLD 4111 | Business 1 (N50) Room 2.10

T: +61 7 3735 8083 | F: +61 7 3735 7177 | E: [a.rafferty@griffith.edu.au](mailto:a.rafferty@griffith.edu.au)

## **AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL-REVISADO DE MEYER, ALLEN Y SMITH**

 **Andrea** <andrea.ces.23@gmail.com> 3 jun. ☆  
para nallen ▾

Good afternoon,

Dear Natalie, my name is Andrea Céspedes, I am a Peruvian student of psychology, I am currently starting to do my thesis on Organizational Commitment and that is why I would like to use the Commitment Questionnaire that you created, which consists of 18 items, for which I would need your approval to be able to use it within my thesis, which is only for research purposes, and if it would not be annoying to provide me with information about the validity and reliability and the questionnaire, I would greatly appreciate your consideration and time provided. I'll be waiting for your answer. .

Greetings and blessings

 **Natalie Jean Allen** 4 jun. ☆  
para mí ▾

 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Hello Andrea,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself (24 & 18 items) at:  
<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

Finally, although you did not mention it, it seems possible that you will want to administer the commitment measures in Spanish. If so, in this regard, you might want to contact Dr Luis Arciniega who developed a Spanish-language version of the TCM. Dr. Arciniega's email is [larciniega@itam.mx](mailto:larciniega@itam.mx)

I wish you well with your research!

Best,

Natalie Allen

 **John Meyer** 4 jun. ☆  
para mí ▾

 inglés ▾ > español ▾ Traducir mensaje Desactivar para: inglés x

Dear Andrea,

You can get the commitment measures and permission to use them for academic research purposes from <http://employeecommitment.com>. I have also attached a few articles with information about reliability and validity. I hope all goes well with your research.

Best regards,  
John Meyer



Dr. John Meyer  
Department of Psychology  
Rm 8411, Social Science Centre  
Western University  
London, Ontario, Canada  
N6A 5C2

Phone: (519) 661-3679  
Fax: (519) 661-3961  
Email: [meyer@uwo.ca](mailto:meyer@uwo.ca)

For my latest work on commitment, see [Handbook of Employee Commitment](#)

## Validez de Contenido: Ítem-test

**Tabla 10**

*Estadísticos ítem-test de la dimensión visión de la Escala de Liderazgo transformacional*

| Ítems | r    |
|-------|------|
| 01    | ,399 |
| 02    | ,442 |
| 03    | ,299 |

**Tabla 11**

*Estadísticos ítem-test de la dimensión Comunicación Inspirada de la escala de Liderazgo transformacional*

| Ítems | r    |
|-------|------|
| 04    | ,614 |
| 05    | ,604 |
| 06    | ,642 |

**Tabla 12**

*Estadísticos ítem-test de la dimensión Estimulación inspirada de la escala de Liderazgo transformacional*

| Ítems | r    |
|-------|------|
| 07    | ,658 |
| 08    | ,453 |
| 09    | ,689 |

**Tabla 13**

*Estadísticos ítem-test de la dimensión liderazgo de apoyo de la escala de Liderazgo transformacional*

| Ítems | r    |
|-------|------|
| 10    | ,655 |
| 11    | ,701 |
| 12    | ,782 |

**Tabla 14**

*Estadísticos ítem-test de la dimensión reconocimiento personal de la escala de Liderazgo transformacional*

| Ítems | r    |
|-------|------|
| 13    | ,835 |
| 14    | ,805 |
| 15    | ,740 |

En las presentes tablas se observan los resultados de la validez ítem-test según dimensión. Los valores obtenidos muestran una ( $r > 0.2$ ), lo cual indican que ningún ítem debe ser eliminado y existe un adecuado nivel de homogeneidad.



## Confiabilidad

Confiabilidad por consistencia interna

**Tabla 15**

*Confiabilidad para la Escala de Liderazgo transformacional según Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,907             | 15             |

La tabla muestra un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,907, lo cual demuestra que existe una consistencia interna alta.

## Validez de Contenido: V de Aiken

**Tabla 16**

*V de Aiken del Cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen*

| PERTINENCIA |        |   |   |   |   |   |         |        |   |   |   |   |   |         |        |   |   |   | RELEVANCIA |   |         |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | CLARIDAD |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | V. AIKE |
|-------------|--------|---|---|---|---|---|---------|--------|---|---|---|---|---|---------|--------|---|---|---|------------|---|---------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|----------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---------|
| ITEM        | JUECES |   |   |   |   | L |         | JUECES |   |   |   |   | L |         | JUECES |   |   |   |            | L |         |      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
|             | J      | J | J | J | J |   | V. AIKE | J      | J | J | J | J |   | V. AIKE | J      | J | J | J | J          |   | V. AIKE | TOTA |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
|             | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |   | N       | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |   | N       | 1      | 2 | 3 | 4 | 5          |   | N       | L    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 1           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 2           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 3           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 4           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 5           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 0 | 1 | 1          | 4 | 0.8     | 0.93 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 6           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 7           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 8           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 9           | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 10          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 11          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 12          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 13          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 14          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 15          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 16          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 0 | 1          | 4 | 0.8     | 0.93 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 17          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 18          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |
| 19          | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1       | 1      | 1 | 1 | 1 | 1          | 5 | 1       | 1.00 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |          |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |         |

En la tabla 16 se muestra que la prueba posee una validez de contenido, lo que indica que no es necesario la eliminación de ningún ítem, ya que estos muestran una puntuación mayor a 0.70.

## Confiabilidad

Confiabilidad por consistencia interna

**Tabla 17**

*Confiabilidad para el Cuestionario de Compromiso organizacional por según Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,748             | 18             |

Los resultados muestran un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,748 lo cual demuestra que existe un nivel adecuado de consistencia interna.

## BAREMACIÓN

**Tabla 18**

*Baremo del estudio piloto de la Escala de Liderazgo transformacional para docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita*

| NIVELES  | PC | VISIÓN  | C.<br>INSPIRADA | E.<br>INTELLECTUAL | L. DE<br>APOYO | R.<br>PERSONAL | TOTAL  | PC |
|----------|----|---------|-----------------|--------------------|----------------|----------------|--------|----|
| MUY BAJO | 5  | 0 a 7   | 0 a 6           | 0 a 5              | 0 a 6          | 0 a 7          | 0 a 39 | 5  |
|          | 10 | 8       | 7               |                    | 7              | 8              | 41     | 10 |
|          | 15 |         |                 | 6                  |                |                |        | 15 |
|          | 20 | 9       |                 |                    | 8              |                | 42     | 20 |
| BAJO     | 25 |         |                 | 7                  | 9              | 9              | 43     | 25 |
|          | 30 |         |                 | 8                  |                | 10             | 44     | 30 |
|          | 35 |         | 8               |                    |                |                | 48     | 35 |
|          | 40 |         |                 |                    |                |                |        | 40 |
| PROMEDIO | 45 |         |                 |                    |                |                | 49     | 45 |
|          | 50 |         | 9               | 9                  | 10             |                | 50     | 50 |
|          | 55 | 10      |                 |                    |                | 11             | 52     | 55 |
|          | 60 |         |                 |                    |                |                |        | 60 |
| ALTO     | 65 |         | 10              |                    | 11             |                | 53     | 65 |
|          | 70 |         |                 |                    |                |                | 54     | 70 |
|          | 75 | 11      | 11              |                    |                |                | 55     | 75 |
|          | 80 |         |                 | 10                 |                |                | 57     | 80 |
| MUY ALTO | 85 | 12      |                 |                    |                | 12             | 58     | 85 |
|          | 90 |         |                 |                    | 12             | 13 a 14        | 60     | 90 |
|          | 95 | 13      | 12 a 13         | 11                 | 13 a 14        |                | 64     | 95 |
|          | 99 | 14 a 15 | 14 a 15         | 12 a 15            | 15             | 15             | 66 75  | 99 |
| MEDIA    |    | 10,46   | 9,58            | 8,98               | 10,34          | 10,89          | 50,24  |    |
| DS       |    | 1,725   | 1,906           | 1,789              | 1,849          | 1,872          | 7,287  |    |

**Tabla 19**

*Baremo del estudio piloto del Cuestionario de Compromiso organizacional para docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita*

| NIVELES  | PC | C. AFECTIVO | C. DE CONTINUIDAD | C. NORMATIVO | TOTAL     | PC |
|----------|----|-------------|-------------------|--------------|-----------|----|
| BAJO     | 5  | 0 a 20      | 0 a 23            | 0 a 19       | 0 a 70    | 5  |
|          | 10 | 21          | 25                | 20           | 71 a 73   | 10 |
|          | 15 | 22          | 26 a 27           | 21           | 74 a 75   | 15 |
|          | 20 | 23 a 24     | 28                | 22           | 76 a 77   | 20 |
|          | 25 | 25 a 26     |                   |              | 78 a 79   | 25 |
| PROMEDIO | 30 |             | 29                | 23           | 80 a 82   | 30 |
|          | 35 | 27 a 28     | 30                |              |           | 35 |
|          | 40 |             | 31                |              | 83 a 84   | 40 |
|          | 45 | 29 a 30     |                   | 24           | 85 a 86   | 45 |
|          | 50 | 31          | 32                |              | 87        | 50 |
|          | 55 | 32          |                   | 25           | 88 a 89   | 55 |
|          | 60 | 33          | 33                |              | 90        | 60 |
|          | 65 | 34          |                   | 26           | 91 a 92   | 65 |
|          | 70 | 35          | 34                |              | 93        | 70 |
|          | 75 |             |                   | 27           | 94        | 75 |
|          | 80 |             | 35                | 28           | 95 - 96   | 80 |
|          | 85 | 36          | 36 a 37           | 29           | 97 a 99   | 85 |
| ALTO     | 90 | 37          | 38                | 30           | 100 a 101 | 90 |
|          | 95 | 39          | 39 a 41           | 31 a 34      | 102 a 107 | 95 |
|          | 99 | 41 a 42     | 42                | 35 a 42      | 110 a 126 | 99 |
| MEDIA    |    | 30,17       | 31,70             | 25,02        | 86,90     |    |
| DS       |    | 6,060       | 4,811             | 3,600        | 10,599    |    |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 03 de noviembre de 2017

**CARTA N° 708-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Licenciada  
**ESMERALDA TOLENTINO ESCOBAR**  
Directora  
I.E. 108 Santa Rosa de Quives  
Jr. Las Palmeras 375 – Santa Anita

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CESPEDES TOLEDO ANDREA ISABEL**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA ANITA**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Dra. Taniht L. Cubas Romero  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

  
  
08/11/17  
AUTORIZADO

UCV.EDU.PE

## CRITERIO DE JUECES DEL CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ☒   Aplicable después de corregir ☐   No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador Dr. No: Juan Carlos Castro Gancedo

DNI: 28039366

Especialidad del validador: Psicólogo Organizacional

Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es adecuado para representar el constructo o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin o faltar alguna información del ítem, es claro, conciso y directo.

Nota: Suscríbase en este criterio cuando los ítems planteados son adecuados para medir la dimensión.

  
Dr. Juan Carlos Castro Gancedo  
PSICOLOGO  
CAMP 2289

de Abril del 2018

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable [X] ☐ Aplicable después de corregir [ ] ☐ No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: D<sup>a</sup> Mg. Barbara Zelada Luis Sibata

DNI: 07068774

Especialidad del validador: Área Metodológica

Pertinencia: El ítem corresponde al contenido teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica de consulta

Cantidad: Se entiende un ítem como el enunciado del ítem, el proceso, estado y/o resultado

Nota: Sufragará de una sufragancia cuando sea considerado por el jurado para medir la dimensión

  
Luis Alberto Barrios Zúñiga  
Doctor en Psicología  
C.P.P. 3616  
23 de Abril del 2016



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ ]    Aplicable después de corregir ☒    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: Karina Aguilar Ibarra

DNI: 1084908

Especialidad del validador: Organismal

**Participa:** El juez considerará el concepto técnico formulado.  
**Responde:** El juez es responsable por su opinión al componente o dirección respectiva del concepto.  
**Cantidad:** Se emite en el caso según el requerido del juez, en cantidad exacta y directa.

**Nota:** Se anexa al documento cuando se trata de un caso con su número para poderlo identificar.

16 de Abril del 2018

  
L.P.P. 17040

Observaciones:

---

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ☒   Aplicable después de corregir ☐   No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: LIC DENNIS HARIBEL CIENFUEGOS HALPARTIDA

DNI: 40637945

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA CLÍNICA

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem; es conciso, exacto y directo.

  
Dennis Haribel Cienfuegos Halpartida  
PSICÓLOGA  
C.F. P. 29573

\_\_\_\_\_ de abril del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ]    Aplicable después de corregir [ ☐ ]    No aplicable [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. (a) / Mg: ..... Ramiro Elías Fiorella Esteffany .....

DNI: ..... 45405602 .....

Especialidad del validador: ..... Psicólogo Organizacional .....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
C. P. S. P. 26692

\_\_\_\_\_ de abril del 2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 03 de noviembre de 2017

**CARTA N° 708-2017/EP/PSI. UCV UMA-LN**

Licenciada  
**ESMERALDA TOLENTINO ESCOBAR**  
Directora  
I.E. 108 Santa Rosa de Quives  
Jr. Las Palmeras 375 – Santa Anita

Presente.-


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CESPEDES TOLEDO ANDREA ISABEL**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA ANITA**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Dra. Taniht L. Cubas Romero  
Directora de Escuela  
Profesional de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

TCR/CRM

  
  
08/11/17  
AUTORIZADO

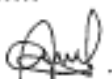
UCV.EDU.PE

|  |   |                          |
|--|---|--------------------------|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE<br/>         TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL</b><br><b>UCV</b> | Código : F08-PP-PR-02.02 |
|  |   | Versión : 09             |
|  |   | Fecha : 23-03-2018       |
|  |   | Página : 1 de 1          |

Yo, Andrea Isabel Céspedes Toledo  
 ..... identificado con DNI N° 75947938..... egresado de la Escuela  
 Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No  
 autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de  
 investigación ..... titulado  
 " Liderazgo Transformacional y Compromiso  
organizacional en docentes de Instituciones  
educativas del distrito de Santa Anita, 2018  
 .....  
 .....": en el Repositorio Institucional de la UCV  
 (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo  
 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

  
 \_\_\_\_\_  
 FIRMA

DNI: 75947938.....

FECHA: 13 de Julio del 2018.

|         |                            |        |                     |        |                                |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|--------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|--------------------------------|

# MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: "Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, 2018"

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA   | OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN  | FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS   | VARIABLES  | METODOLOGÍA  |
|--|---|--|--|--|
| <p><b>PROBLEMA PRINCIPAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita?</p> | <p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Describir los niveles del Liderazgo transformacional en docentes de Instituciones educativas mixtas del distrito de Santa Anita.</p> <p>Describir los niveles del Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.</p> <p>Determinar la relación entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los componentes del Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de</p> | <p><b>HIPÓTESIS PRINCIPAL</b></p> <p>Existe correlación positiva y significativa entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe correlación positiva y significativa entre las dimensiones del Liderazgo transformacional y los componentes del Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita</p> <p>Existe correlación positiva y significativa entre el Liderazgo transformacional y el</p> | <p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>Liderazgo Transformacional</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Visión<br/>Comunicación<br/>Inspiradora<br/>Estimulación Intelectual<br/>Liderazgo de Apoyo<br/>Reconocimiento personal</p> <p><b>VARIABLE 2</b></p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Componente Afectivo<br/>Componente Normativo</p> | <p><b>TIPO:</b></p> <p>Presenta un tipo de estudio descriptivo-correlacional, porque busca hallar la relación que existe dos o más variables de estudio (Hernández et al., 2014).</p> <p><b>DISEÑO:</b></p> <p>Presenta un diseño no experimental - transversal, es decir que las variables de estudio no serán alteradas ni manipuladas, sino por el contrario se observarán tal y como se dan en el ambiente; así como simplemente se recopilará datos en un momento único (Hernández, Fernández y</p> |

|  |  |   |  |   |
|--|--|---|--|---|
|  | <p>Santa Anita</p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función al sexo.</p> <p>Determinar la relación entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función a la edad.</p> | <p>Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función al sexo.</p> <p>Existe correlación positiva y significativa entre el Liderazgo transformacional y el Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita en función a la edad</p> | <p>Componente de Continuidad</p> <p>Variable 3:</p> <p>Sociodemográficas</p> <p>Género y edad.</p> | <p>Baptista, 2014).</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población está compuesta por 125 docentes de tres Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.</p> <p>MUESTRA:</p> <p>La muestra será censal, ya que estará constituida por los 125 docentes de las tres Instituciones educativas del distrito de Santa Anita.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>No probabilístico</p> |
|--|--|---|--|---|

## Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

|  |  |  |
|--|--|--|
|  <b>UCV</b><br>UNIVERSIDAD<br>CÉSAR VALLEJO | <b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD<br/>DE TESIS</b> | Código : F06-PP-PR-02.02<br>Versión : 09<br>Fecha : 23-03-2018<br>Página : 4 de 15 |
|--|--|--|

Yo, Dr. Julio César Castro García, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada:


"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA ANITA, 2018", del (de la) estudiante CESPEDES TOLEDO, ANDREA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 23 de Julio de 2018

  
.....  
Dr. Julio César Castro García  
PSICOLOGO  
C.Ps.P 2283  
Dr. Julio César Castro García  
DNI: 08031366



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**"Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, 2018"**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

**DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**  
CÉSAR TESIFES TITILTO, Andrea Isabel

**ASESOR:**  
Dr. CASTRO GARCÍA, Julio César

Resumen de coincidencias

20%

1

repositorio.ucr.edu.pe

Fuente de Internet

10%

2

Entregado a Universidad...

Trabajo del estudiante

7%

3

Entregado a Colegio Ch...

Trabajo del estudiante

1%

4

Entregado a Universidad...

Trabajo del estudiante

<1%

5

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

6

www.mucphd.net

Fuente de Internet

<1%

7

cybertesis.unum.edu...

Fuente de Internet

<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

CESPEDES TOLEDO ANDREA ISABEL  
D.N.I. : 75944438  
Domicilio : Av. LOS NOGALES 186 - SANTA ANITA  
Teléfono : Fijo : Móvil : 977745111  
E-mail : andrea.ces.23@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☒ Tesis de Pregrado

Facultad : HUMANIDADES  
Escuela : PSICOLOGIA  
Carrera : PSICOLOGIA  
Titulo : LICENCIADA EN PSICOLOGIA

☐ Tesis de Post Grado

☐ Maestría

☐ Doctorado

Grado :  
Mención :

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CESPEDES TOLEDO ANDREA ISABEL

Título de la tesis:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE SANTA ANITA, 2018

Año de publicación : 2018

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

13/07/2018



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA**

**A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:**

Céspedes Toledo, Andrea Isabel

**INFORME TÍTULADO:**

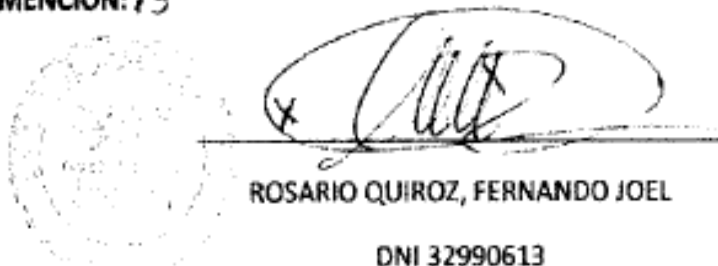
Liderazgo transformacional y Compromiso organizacional en docentes de Instituciones educativas del distrito de Santa Anita, 2018.

**PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:**

Licenciada en Psicología

**SUSTENTADO EN FECHA:** 12/12/2018

**NOTA O MENCIÓN:** 13

  
ROSARIO QUIROZ, FERNANDO JOEL  
DNI 32990613